



Classical Bulletin

General Issue 1, 2019, part two

doi: 10.33909/cb/94.2019.01.103

Agriculture and the Chilean agrarian elite through agricultural cadastres, c.1830- 1855

By: Valenzuela, Roberto Araya

USA, UCLA

Abstract

Education for Work (whose main characteristics are the work activity and the exercise of competencies to perform a trade) has accompanied the man throughout his history, so much, that the educational notions that began in ancient Greece were, some way, a rethinking of the educational schemes that primitive groups had defined for their own collective survival, whose base was the specific preparation for certain activities, a fact that would end up laying the beginning of what is now known as labor training. The reason for this type of training since its inception has been the preparation for a specific area of know-how, although over time, has begun to recognize other social and personal dimensions that allow a more accurate assessment of the human being in general . For the purpose of this text the result (materialized in employability) of the impact of this type of training will be exposed, emphasizing in the Sector of Systems and Telecommunications that is the element that vitalizes the investigative process that gave rise to this article and that in any part of the world, it becomes an essential element of analysis because of the implication it has for the promotion and contribution to technological progress, related to economic processes, even more so in the case of Colombia, since it constitutes the fourth sector of its economy, this being the one that has repercussions in all other sectors, which is in itself a backbone of Colombian economic development. This means that the representatives of this area can have opportunities in different regions of the territory as long as they are able to optimally develop their activities in the labor

field in accordance with the contributions that this Education has provided for their life in general, a fact that would have which have a direct impact on their employability and also look at the impact of training programs.

Key words: agriculture, Chilea, cadastres

Introduction

La necesidad evidente de investigar acerca de la empleabilidad y del impacto de los egresados de los programas Técnicos Laborales—como parte que son de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, o también llamada Educación Técnica Laboral en Colombia —nace de una problemática relacionada con el reconocimiento de estos tipos de formación y su importante incidencia en el sector económico, incluyendo con ello dimensiones (que deben ser analizadas a la hora de medir un impacto real de este tipo de formación) relacionadas con el individuo en concordancia con su contexto social y económico y de modo más general, con el impacto socio-económico que se hace por parte de estos egresados al país de forma gremial.

Ahora bien, la investigación reconoce el Modelo de Evaluación de impacto de Arturo De La Orden Hoz y su categorización de los productos de formación. Según De la Orden (1985), el producto educativo se clasifica en dos grandes apartados, que a su vez se van ramificando en diferentes aspectos que lo configuran: producto inmediato y producto mediato, que se realizan con base en el carácter individual o social del mismo. A partir de estos elementos, se evalúa el impacto de la formación y por ello, es posible determinar la empleabilidad como producto del estudio. Cuando se habla de aspectos individuales es posible recoger todas las variables relacionadas con el ser humano en general, por cuanto se apunta al ser en lo intelectual, lo personal, lo interpersonal y en lo sistemático o proyección a la realidad (competencias). Respecto a los aspectos sociales, nos referimos a los espacios donde el egresado interviene para modificar una realidad. Es indispensable resaltar la reproducción ideológica que se relaciona con las concepciones, la calidad de vida y la satisfacción, que tienen un estrecho vínculo semántico con el factor humano desde los aspectos no cognitivos. Estos aspectos en suma, permiten definir el nivel de empleabilidad de los egresados en la medida en que se puede observar el desempeño y con ello el impacto de la formación que es en última instancia el fin de este texto.

2. Formación Técnica en Colombia

En cuanto a la formación impartida por los diferentes entes educativos en la ciudad de Montería y el país, se ha avanzado de manera significativa, puesto que en que la creciente preocupación ha recaído, sin lugar a dudas, sobre la importancia que ocupa este tipo de formación en la economía y el desarrollo de la misma. Es

por ello que la formación del personal calificado para las empresas siempre ha sido una permanente inquietud de los educadores y una necesidad para las empresas mismas. Desde el comienzo de la república, ha existido la conciencia de la necesidad de diseñar modalidades educativas que contribuyan directamente al desarrollo de la fuerza productiva y calificada en la minería, agricultura e industria. A continuación, se presenta un breve recuento, en materia legal, de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia, desde sus inicios hasta la actualidad:

En 1826 se promulga la ley general de educación colombiana, que resalta la importancia de la educación en ciencia y oficios útiles para el desarrollo del país. Durante la primera parte del siglo XVIII las escasas instituciones de formación para el trabajo que existían, tuvieron un carácter moralista y benefactor. A finales de dicho siglo (1860-1870) se crean las escuelas de artes y oficios, al igual que las escuelas de minas, dando los primeros cuadros técnicos del país. Para mediados de los 50 se creó el instituto colombiano de estudios técnicos en el exterior (ICETEX) y el Servicio Nacional de aprendizaje (SENA) por la necesidad de tener en el país entes técnicos y administrativos de alto nivel. Actualmente, hasta Julio de 2015 según cifras del MEN-SIET el país cuenta con 3.126 instituciones de formación para el trabajo y con 16.772 programas registrados, para una matrícula hasta el año 2014 de 353.298 estudiantes. Por su parte, solo el SENA cuenta con 17.267 Programas de formación en sus 117 centros de formación.

Actualmente en Colombia vivimos una era de transformación económica y tecnológica, razón por la cual las empresas requieren talento humano cualificado. Al respecto, recientemente se nos habla de un marco nacional de cualificaciones, el cual ha definido el catálogo de cualificaciones que incluye las competencias, ocupaciones, habilidades y aptitudes que le ayudan a una persona a desenvolverse laboralmente (MEN 2017). Del mismo modo, el Ministerio de Educación Nacional ha presentado la Política Pública del Sistema Nacional de Educación Terciaria - SNET- (MEN, 2016) que extiende las posibilidades a las personas de fortalecer su proyecto de vida, logrando que sea un medio para desarrollarse a sí mismos y para fortalecer el desarrollo del país.

Dichos cambios buscan disminuir la brecha entre los niveles educativos y el bajo reconocimiento que tienen programas de formación técnica, tecnológica y de educación para el trabajo y el desarrollo humano. (MEN 2016), A través de una visión sistémica se permitirá la comunicación entre la enseñanza universitaria y la técnica, así como los demás procesos formativos tendientes a mejorar la inclusión social y la empleabilidad de colombianos, generando equidad e igualdad de oportunidades entre los jóvenes que culminan su educación media. Por consiguiente, el acceso a una educación pertinente y de calidad, es indispensable

para reducir la desigualdad, incrementar la productividad laboral y transformar el aparato productivo de un país. Existe amplia evidencia de la correlación entre el nivel educativo de la población y el crecimiento económico de un país. Vemos entonces, que la educación es el factor que determina, en mayor medida, el éxito en la competitividad de una nación.

Sin embargo, aunque Colombia ha hecho esfuerzos importantes por mejorar el acceso a la educación, al igual que su calidad y pertinencia, todavía existen grandes retos, especialmente si se tiene en cuenta que el país ocupa el puesto 98 en el pilar de Educación Primaria y Salud (luego de perder 13 posiciones) y el puesto 60 en el de Educación Superior y Formación para el Trabajo, entre 148 países, según el más reciente Reporte Global de Competitividad 2013 - 2014 del Foro Económico Mundial. Con esto en mente, el país ha fijado una serie de acciones en materia de educación según su Agenda Nacional de Competitividad (ANC). La ANC incluye 16 acciones orientadas a mejorar cobertura, calidad y pertinencia de la educación. No obstante, estas acciones no han avanzado como se ha esperado.

En esta misma línea de argumentación y de acuerdo con las temáticas abordadas en el foro sobre la Educación para el Trabajo y el desarrollo humano en Colombia realizado en el año 2013, este tipo de educación debe caracterizarse por el compromiso y la resignificación de la educación como herramienta de transformación productiva y de desarrollo social. Igualmente, la pertinencia de reconocer la oferta de formación para trabajo como una posibilidad de estudio para los jóvenes que son más vulnerables para acceder a la formación universitaria. Bajo estas dos consideraciones, las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano no capacitan profesionalmente, sino que desarrollan destrezas y habilidades desde un escenario práctico de desenvolvimiento para el ejercicio de un arte u ocupación con el propósito de fortalecer el conocimiento y reafirmar los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico. De la Orden (2011) menciona que, a partir de la última década del siglo XX, la reforma de la formación profesional preuniversitaria (capacitación laboral, manual o técnica, educación para el trabajo y desarrollo humano en Colombia) comenzó a vincularse con la educación o entrenamiento basado en competencias, tanto en América del Norte como en Europa y Australia (Grootings, 1994). Una de las razones que tratan de explicar esta asociación sería las expectativas de las distintas partes implicadas en la formación para el trabajo y en la regulación de la cualificación profesional (Aitken, 1993), es decir, empleadores, políticos, directivos y administradores de la educación y los propios formadores, acerca de la potencialidad de la Educación Basada en Competencias (EBC) para reducir la brecha que separa las exigencias del mercado laboral y la capacitación para el trabajo.

Cronológicamente, a inicios de los noventa, la educación en Colombia vincula el capital humano y la movilidad social, factores claves del proceso de crecimiento y desarrollo económico. Para estos tiempos se dan grandes avances en cuanto a cobertura educativa y se crean programas para cerrar la brecha de la alfabetización, pero igual, en cuanto a educación superior, esa cobertura seguía siendo insuficiente, y es aquí donde empieza una proliferación de instituciones de educación no formal, precisamente por la falta de cupos en el SENA y en educación superior pública, lo que conlleva al surgimiento de instituciones técnicas laborales e instituciones de educación superior del sector privado, quienes se han convertido desde ese entonces en parte fundamental y complementaria del sistema educativo de nuestro país, y que han jugado un papel relevante y controversial desde los sectores académicos y productivos.

La educación es fundamental y no podemos desligarla de la globalización de la economía y los avances de la Tecnología, precisamente desde los años noventa en nuestro país, se empiezan a generar grandes relaciones en la producción de bienes y servicios, así como un mayor nivel de exigencia a las empresas que quieren participar en el competitivo mercado internacional. Todo esto ha llevado a una transformación del mercado de trabajo con relación a la estructura empresarial, la organización, los niveles ocupacionales, así como los perfiles de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, el estado colombiano pese a su compromiso con la educación y el talento humano de las empresas, responsabiliza desde el año 1996 al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, quien lo define como una “Estructura que articula e integra oferta de formación para el trabajo conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo, cajas de compensación familiar, instituciones de educación media, técnica, profesional y tecnológica con entidades gubernamentales, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país, mediante procesos de normalización, formación, evaluación y certificación de las competencias laborales de las personas, en un contexto de aprendizaje permanente.(SENA, 2007)”Este Sistema nacional comprende varios procesos y tiene como componentes: la evaluación y certificación de la competencia laboral, formación por competencias laborales, acreditación de entidades y programas, pertinencia y la normalización de la competencia laboral. También cuenta con 3 sistemas: Sistema de Normalización, Sistema de Evaluación y Certificación, Sistema de Formación.

En relación a lo anterior, existen indicios de que el Sistema de Formación para el Trabajo en el país enfrenta limitaciones que impiden el desarrollo que demanda el sector productivo. Ajustar estos desvaríos estructurales no es una

misión sencilla. En Colombia hay una desarticulación sustancial de titulaciones que no garantizan mayor o menor profundidad de saberes, pues no hay previamente rutas definidas dentro de un marco de regulación que los unifique. Además, no existe hasta el año 2015, instaurado en nuestro país un sistema que permita la validación de conocimientos prácticos, es decir a partir de las competencias (González & Rosas, 2016). A pesar de que existen avances en materia curricular con el SENA y las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, no existen aún criterios unificados para la evaluación y convalidación de aprendizajes (González & Rosas, 2016). Esta erudita plantea que a la fecha de esta investigación “No existe, por ejemplo, un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) que facilite las equivalencias entre los conocimientos adquiridos en todos los niveles de aprendizaje, desde la formación para el trabajo y en empresa hasta la formación académica.”. No obstante, pese a estas debilidades se pretende articular al Sistema de Formación Profesional con un Sistema Nacional De Educación Terciaria que busca crear mecanismos de validación de aprendizajes que faciliten la movilidad entre niveles y subsistemas de la educación, así como entre estos y el mercado laboral. Por otro lado, se organiza el Marco Nacional de Cualificaciones, en el año 2017 y cuyo objetivo principal es promover el aprendizaje permanente, consolidando rutas de aprendizaje, fortaleciendo el acceso, la participación y la progresión educativa y laboral de las personas. Así mismo, el desarrollo del MNC permitió articular y flexibilizar los sistemas de educación y de formación para dar respuestas oportunas y pertinentes a las demandas derivadas de la globalización y el desarrollo tecnológico a nivel mundial (MEN, 2017).

En este marco se ubica el interrogante sobre la posibilidad de impacto de egresados, teniendo en cuenta que, pese a las limitaciones, el sector productivo ha empezado a reconocer la importancia de los técnicos y a valorar su desempeño lo que se relaciona directamente con un impacto positivo para el caso de la empleabilidad y para el desarrollo de estos técnicos que ejercen su preparación en alguna empresa.

3. Impacto de la formación para el trabajo y su incidencia en la empleabilidad

El impacto es posible definirlo como el proceso que mide los cambios y procesos que se dan gracias a la formación obtenida por el aprendiz y que se desarrollan en el ambiente laboral o en el puesto de trabajo; así se pueden medir los resultados de los conocimientos adquiridos, de los planes de formación y el grado de satisfacción con el que cuenta la persona en relación con lo estudiado, al igual que los logros obtenidos en su cargo (en cuanto a innovaciones en la empresa o mayores resultados en su área de trabajo gracias a su proceso) y también en las mejoras en su parte social (familia, amigos). Así mismo al hablar de empleabilidad se habla de “el número de oportunidades de empleo que tiene una persona

atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral”. (Hernández-Fernaud, et al., 2011). Pero esta empleabilidad es un elemento que depende directamente del impacto que a su vez depende de la formación y de la competencia. La empleabilidad en sí misma es el resultado de un proceso formativo que a su vez garantiza un desempeño. Por tanto, no se puede hablar de empleabilidad en el marco de las necesidades de contratación si los empleadores no han vislumbrado un impacto directo en la empresa de determinado tipo de formación, a continuación, se demostrará el alcance que ha tenido este tipo de formación y de qué manera la empleabilidad ha sido un factor positivo en los los egresados.

Cabe aclarar que se utilizó un enfoque mixto, basado en la encuesta; en la cual, si bien fueron emitidos juicios de valor, existe un equilibrio entre los elementos cuantitativos y cualitativos. Por consiguiente, se realizó seguimiento a 680 Técnicos Laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones, al igual que los distintos empleadores, quienes en calidad de directivos empresariales emitieron juicios de valor con relación al desempeño de los mencionados técnicos laborales. Ya se ha mencionado en líneas anteriores, que la empleabilidad es el resultado de un proceso que desempeña cada egresado de los programas de educación técnica laboral, cuando este logra demostrar que es idóneo en el ejercicio de sus actividades. “cuando logra reflejar en su campo laboral que están en capacidad para desplegar óptimamente sus actividades en concordancia con los aportes que ha adquirido en el tiempo de su preparación académica” (Manning, 2014). Ahora, en lo que respecta a la empleabilidad, según Aliaga, Schalk (2010) es un concepto contemporáneo recientemente acuñado en el léxico colectivo (siglo XXI). Un gran aporte a su definición realiza Vargas (2008) al referirlo como un concepto amplio que se relaciona con actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta definición implica un nexo conceptual y práctico con el empleo. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado del trabajo en diferentes períodos de su vida.

Ahora bien, para medir la empleabilidad de los egresados es necesario analizar tanto la perspectiva del empleador como la de los técnicos que son las que determinan el fin último de la empleabilidad: el desempeño por impacto formativo y la mejora en la calidad de vida que es el resultado directo de la empleabilidad.

Basado en lo anterior, y según lo planteado en esta investigación, se buscaba verificar en los sectores de comercio y servicio de la ciudad de Montería (que

fueron las empresas que se consultaron para el estudio) qué cualidades poseen los técnicos que han sido contratados actualmente. Para lograr dicho objetivo, se les aplicó una serie de encuestas a aquellos empresarios que le han brindado la posibilidad de trabajo a este tipo de egresados. Los resultados, demostraron que un 43.1% de los empleadores contrata técnicos laborales por el buen desempeño que tienen en su área de trabajo, lo cual significa que son personas competentes en su área, tienen un buen rendimiento en su quehacer y por supuesto, están cualificados para las actividades que le corresponden. Esta resulta ser una buena apuesta al impacto que generan los egresados en el escenario laboral ya que a este porcentaje se les puede determinar como una empleabilidad automática posterior a la culminación de su proceso de formación. Sin embargo, el 37.5% de los empleadores encuestados afirmaron contratar técnicos laborales porque les resulta más económica su contratación. De donde se infiere que las empresas en aspectos de contratación de técnicos, privilegian su estabilidad económica, pagando salarios bajos, sin considerar como carácter principal aspectos cognitivos del técnico, es decir, conocimiento, destrezas y técnicas, aspectos individuales como su creatividad y liderazgo que puede llegar a aplicarse durante su desempeño para transformar una realidad, además, al privilegiar el factor económico, los valores como la responsabilidad, la honradez, el servicio, la puntualidad, entre otros, que configuran la calidad humana, pierden la oportunidad de representar al técnico como persona que se puede desenvolver y alcanzar una movilidad social, no obstante, aunque este sea un aspecto que afecte directamente con la movilidad social del egresado es un factor que también garantiza empleabilidad ya que el egresado es preferido por el bajo costo de su mano de obra.

Cabe mencionar que las empresas vinculadas al presente estudio, entre sus actividades principales, se relacionan con prestaciones de servicios y la comercialización, cuya finalidad es generar ganancias monetarias en sectores comerciales muy competitivos, lo que las obliga a mejorar su organización con estrategias de eficiencia, eficacia y rentabilidad, de tal forma, que les permitan enfrentar de manera competitiva las diferentes situaciones de alta competencia que se les presenten. De modo que la empleabilidad se ha visto reflejada en los resultados porque una de las estrategias que han utilizado las compañías para poderse sostener entre la competitividad es la sistematización por áreas según su productividad, hecho que ha beneficiado a los técnicos egresados, pues en el presente estudio se halló que un 53,7% de los empleadores vincula a estos técnicos para desempeñar funciones específicas en el área de sistemas de la empresa, reconociendo la importancia de los medios informáticos para la organización de sus funciones misionales. Sin embargo, por el alto rendimiento que presentan, en ocasiones, son asignados para desarrollar funciones que difieren con el objetivo de

su formación, pero que, por la experiencia en las prácticas laborales y manejo de los aspectos cognitivos, pueden desempeñarse idóneamente en otras funciones. Lo anterior, también demuestra cómo el desempeño laboral de los técnicos en Sistemas y Telecomunicaciones ha sido muy satisfactorio para los empleadores, pues por sus capacidades demuestran estar altamente cualificados para desenvolverse en las actividades correspondientes o en otras, además, permiten que las empresas continúen prestando sus servicios en un sector competitivo; lo que indica, que los empleadores han reconocido la importancia de vincular este tipo de expertos en la empresa para su crecimiento y permanencia en el mercado. De ahí a que otra de las cualidades más buscadas por los empleadores en un técnico para laborar en su empresa, según la encuesta 5.6%, sean las de profesionales con una alta competencia innovadora y creativa.

Por otra parte, el 29,6% de los técnicos están vinculados laboralmente al área administrativa realizando actividades relacionadas con el manejo de software, equipos y paquetes de datos. Un 3,5% los vincula en servicios generales y un 13,2% los ubica en otras áreas de la empresa. Asimismo, el 11.9% de los empleadores consideran, como característica general, que los técnicos laborales evidencien alta responsabilidad ya que necesitan seguridad y compromiso en cuanto al manejo de los datos de la compañía. En tal sentido, los empleadores hacen una valoración y consideración de las competencias de un técnico laboral, reconociendo las destrezas en el ejercicio, los logros y beneficios por su intervención y lo más trascendental es la satisfacción al materializar las expectativas de mejora. A continuación, se evidencia cómo califican los empresarios el desempeño de los técnicos laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones que trabajan en sus empresas:

Un 44,9% de los empleadores califica como excelente el desempeño de los técnicos, así mismo un 40,7% que lo califica como bueno, esto es satisfactorio para los sectores empresariales y educativos, porque significa que existe una complacencia por la prestación de estos servicios, en otras palabras, se está dando una educación con calidad cuyo propósito es incorporar egresados al mundo laboral (Fernández, 1985), bajo las prioridades de un mundo globalizante que privilegia el desempeño que es la base de la empleabilidad, en la medida en que un buen desempeño garantiza una necesidad para las empresas las cuales generarán la demanda de un determinado tipo de personal con características concretas. De igual forma, estas competencias deben aportar al desarrollo personal y social como lo sostiene Zabala Y Arnau (2007) “la importancia de la formación se deriva en su vinculación al crecimiento y mejora de las personas”, influencia y aporte que debe ser mediado por el individuo en lo relacionado con sus actitudes, valores, intereses,

motivaciones, liderazgo, capacidad social, entre otras categorías que De la Orden Hoz propone en su categorización de los productos de formación.

Un 12,8% de los empleadores califica como aceptable el desempeño de los Técnicos y un 1,6% lo califica como deficiente, lo que puede significar que existe personal que está fallando en su calidad laboral y por tanto en su desempeño, sin embargo, las estadísticas demuestran que son pocos los egresados en esta situación. Este análisis demuestra que cada vez más industrias insertan personal técnico y herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus procesos y su funcionamiento adecuado.

Las contribuciones que le han aportado los técnicos laborales en el área de sistemas a las empresas entrevistadas, también hacen parte de la su empleabilidad, pues dichas contribuciones, permitieron que los empresarios los vincularan a su organización. El 22,1% de los empleadores afirman que los técnicos aportan en la mejora de los procesos productivos de la empresa, un 19,9% plantean que realizan aportes para mejorar los procesos administrativos de la empresa. Al sumar los dos porcentajes, se puede destacar la importancia de la actividad laboral que realizan estos trabajadores, los cuales mejoran la productividad de la empresa y optimizan tiempo, procesos y cargos. También, un 34,9% de los empleadores afirman que los contratan por los aportes innovadores que ofrecen, es decir por los nuevos productos y las nuevas ideas que entregan a la empresa, como son el manejo de software, elaboración de programas, bases de datos, páginas web, etc. Y finalmente, el 9,6% sostiene que los vinculan para realizar trabajo operativo específico del área.

Con relación a lo anterior, se califica en un buen porcentaje el desempeño de los técnicos laborales por la directriz organizada de su formación, por la experiencia inicial de la práctica y el desempeño eficaz que genera su la experiencia y conocimiento en el desarrollo de sus actividades, hecho que postula al egresado (desde esta mira) como un capital humano competente y llamativo para cualquier empresa (lo que generaría mayor empleabilidad). Estas características pueden ser las garantes de una posibilidad de empleo futuro, a fin de decir que de manera individual su empleabilidad ha dado resultados de acuerdo a los conocimientos del profesional egresado.

En cuanto al desempeño, se observa a partir de los resultados de las encuestas realizadas a los técnicos en Sistemas y Telecomunicaciones y a empleadores, que los egresados manejan un buen nivel en su desempeño laboral, pues son capaces de integrar los conocimientos adquiridos durante el curso, con práctica, según lo manifiestan las empresas donde laboran; además, aportan ideas innovadoras en su mayoría, facilitando y manteniendo el rendimiento de la empresa, incluso, en un área sumamente competitiva.

Por otra parte, desde la perspectiva de los técnicos, se presenta el proceso de inserción de los egresados en el mercado laboral, describiendo la incorporación al trabajo de cada uno. Según esto, Se pudo observar, que el 28,5% de los técnicos afirmó que ingresaron a su trabajo por contactos de tipo personal, es decir por mediadores entre el empleador y el egresado; lo que indica que el mecanismo de inserción más utilizado en la ciudad de Montería es a través de informaciones vía oral, donde una persona le expresa a otra la información de la vacante de manera verbal. Un 11,3% plantearon haberse ubicado por medio de la institución donde estudió, la cual tiene en cuenta el buen desempeño académico del estudiante, sus habilidades y destrezas mostradas en todo el curso. Lo anterior también evidencia el vínculo o relación existente entre los sectores productivos y las Instituciones de formación técnica.

El 9,6% afirmaron haberse insertado en el mercado laboral por iniciativa propia o autoempleo y un 8% por el vínculo que formó con la empresa donde realizó las prácticas formativas, pasantías o contrato de aprendizaje. Es decir, la empresa decidió vincularlos laboralmente al culminar sus prácticas por manejar un buen desempeño laboral hecho que valida la importancia de la formación el desempeño y se traduce en empleabilidad para los egresados. Pero para llegar a analizar la empleabilidad de estos también fue necesario observar su trayectoria laboral ya que esta determina el impacto de la formación en el mercado de trabajo, de modo que aquí se pudo determinar que el 28,7% de los técnicos afirmaron haber tenido un empleo con contrato desde que se formó como técnico laboral en el área de Sistemas y Telecomunicaciones; un 21,8% han tenido dos empleos con contrato desde que se certificó como técnico y un 21% en más de tres empleos con contrato de trabajo, lo cual se resume en inestabilidad laboral pero en empleabilidad, ya que pese al cambio de empleos el técnico ha logrado gracias a su formación ubicarse laboralmente. Contrastado con todo lo anterior, el 28,5% no ha tenido ningún empleo con contrato desde que se inició como Técnico Laboral.

Ahora, en cuanto al tiempo requerido por los egresados en ubicarse laboralmente, se encontró que existe una gran dificultad para lograrlo en toda Colombia, por la poca conexión que existe entre el ambiente educativo y el de trabajo. Sin embargo, contra todo pronóstico, el 31,9% de los encuestados afirmaron que les tardó de un día a dos meses en encontrar un empleo desde la obtención del certificado de técnico laboral, lo que indica que no hubo mayor dificultad para realizar una satisfactoria e inmediata inserción laboral; mejor aún, al 15,9% de los egresados no les tomó tiempo alguno, de donde se puede inferir, que se encontraban laborando en la empresa o realizaban trabajos independientes. A un 14,4% le tomó encontrar empleo de 3 a 4 meses y a un 10,7% entre cinco y seis meses. Lo anterior, significa que a un 72,9% no le costó más de medio año ubicarse

laboralmente, mientras al 15,3%, le tomó ubicarse entre siete meses y un año. Para el 11% implicó encontrar trabajo más de 13 meses, precisamente, por los constantes requerimientos de experiencia laboral, desconocimiento del mercado de trabajo, desajuste entre los perfiles profesionales y las demandas laborales.

De todo lo anteriormente expuesto, se puede inferir que los técnicos del área de Sistemas y Telecomunicaciones, no han requerido de mucho tiempo para ubicarse en un espacio de trabajo, lo que demuestra que estos técnicos si cuentan con una empleabilidad gracias a su formación. Del mismo modo, puede inferirse que sus condiciones de vida han mejorado, pues al tener un empleo contratado directamente perciben un ingreso económico estable y sostenible. De igual manera pudimos confirmar que un 57,2% de los egresados no ha tenido lapsos de desempleo, lo que significa que el índice de empleabilidad es alto para los egresados de este tipo de formación, lo que significa que los técnicos del área de Sistemas y Telecomunicaciones tienen una oportunidad de trabajo independiente, precisamente por los servicios técnicos que prestan y que dan soporte a hogares, micro y medianas empresas, especialmente en las áreas de mantenimiento y soporte.

Finalmente, en cuanto al tiempo que duraron desempleados, antes de su situación actual, un 56,7% de los encuestados estuvieron hasta 6 meses desempleados, un 27,5% estuvieron sin trabajo de 6 meses a un año, otro 13,7% de estos técnicos estuvieron de uno a dos años desocupados y un 2,1 % de estos sujetos permanecieron entre dos años y cuatro años sin empleo, cifras que afirman que el proceso de inserción laboral, para los técnicos, ha sido satisfactorio. Sin duda alguna, se puede afirmar que la formación en competencias es el primer factor determinante para la inserción, en la medida que, sin este, el pliego de posibilidades de aspirar al ingreso en el mundo laboral es menor. No obstante, el estar formado y certificado no asegura que el paso inmediato sea el ubicarse laboralmente, es aquí donde se generan lapsos de tiempo para insertarse en el mundo laboral, creando espacios temporales de desempleo. Al generarse esta problemática social es donde el ser humano está llamado a despertar iniciativas de apropiación o empoderamiento de su situación de formación como técnico laboral, replantear las actitudes con relación a la forma de intentar adquirir un empleo, motivación e iniciativa para crear espacios que asocien equipos de trabajo cooperativo independientes, permitiendo el ejercicio de toda la formación recibida, su proyección innovadora y el sostenimiento económico para una buena calidad de vida; lo que en última instancia resulta en beneficio personal a través de la gestación de comportamientos responsables, creativos y de liderazgo social, en otras palabras, se promueve desde cualquier situación: dentro de una empresa o fuera de esta, el factor operativo por medio de su quehacer (Chiavenato, 2000, p. 367). En este

sentido, es necesario promover todos los procesos mencionados anteriormente asociados al desarrollo profesional que no quedó definido únicamente con el conocimiento impartido en la institución, sino mediante la búsqueda del egresado en relación constante con su saber, saber hacer, saber estar; elementos que como menciona Martínez (2011, pg. 3), potencian la empleabilidad.

Estos datos contrastan con la encuesta del DANE, (que informa que para el año 2015 la tasa de desempleo a nivel nacional se ubicó en 8,9%, 0.2 puntos porcentuales por debajo de la tasa de desempleo registrada el año 2014) expone la menor tasa anual presentada en los últimos 15 años y el tercer año consecutivo que se alcanza un desempleo en un dígito.

Por su parte, el desempleo afecta de manera diferencial a las ciudades, puesto que 15 de las 23 Ciudades o áreas metropolitanas bajaron su tasa de desempleo. Las Ciudades que a lo largo del año presentaron condiciones de desempleo importante son Armenia, Cúcuta y Quibdó, contrario a esto, las Ciudades con menores tasas de desempleo en el 2015, son Montería y Bucaramanga y su área metropolitana, 7,5% y 7,9 respectivamente, Sincelejo y Manizales con 8,1% y por debajo de la tasa registrado el año 2014.

4. Conclusiones

La empleabilidad desde esta investigación se midió desde los aprendizajes, la inserción laboral, el desempeño y los recorridos laborales que han realizados los técnicos. Por ello se pudo concluir que:

- El impacto social y económico de los egresados, desde lo cognitivo, pone en relieve los conocimientos, destrezas y técnicas de trabajo, sin dejar de lado, la integración de estos con su carácter operativo. pues se ha comprobado que la información recibida (conocimiento) es pertinente, actualizada, eficaz y planeada desde unas necesidades y condiciones sociales y laborales específicas, por parte de quienes ofrecen la formación técnico laboral.

- La integración de los conocimientos adquiridos durante el período de formación académica y el desempeño laboral, en primera instancia, hicieron visible la meta de insertarse eficazmente en el mundo laboral, como principio que asegura una trayectoria, luego, el hecho de ser reconocidos con un buen desempeño y como mano de obra calificada, se convirtió en algunos de los índices para el desarrollo personal y social, en la medida que le permite un status, cualificación y experiencia para desenvolverse no solo en la operatividad del conocimiento en el ámbito laboral, sino en la capacidad para tomar decisiones en su vida personal, evaluarse, replantear actitudes, vivenciar cambios que le permitan mejorar cada día en su formación integral.

- En el estudio de esta realidad, se pudo concluir que la empleabilidad es resultado el desempeño, como la primera variable del factor cognitivo, teniendo en

cuenta que la forma cómo se desarrolle el oficio y la calidad de intervención determinan un tipo de respuesta a nivel socio - económico y unos beneficios para el individuo y la empresa.

- La empleabilidad de estos egresados, inicia desde el momento de la formación, ya que ésta juega un papel fundamental en las transformaciones que se dan en el mercado de trabajo, precisamente el contar con Técnicos laborales del área Sistemas y Telecomunicaciones en las empresas, se ha convertido en el principal factor para mejorar la competitividad, la optimización del trabajo dentro de la organización, la actualización en cuanto a tecnologías de la información y la comunicación y las exigencias que se presentan en el sector productivo, es por ello que actualmente se están generando nuevas y mayores demandas al sistema educativo para que el nuevo talento humano comprenda, aprenda, actualice, apropie y aplique conocimientos, desarrolle habilidades, actitudes, aptitudes, destrezas, valores y comportamientos propios del desarrollo económico y social de nuestro contexto y del competido mercado internacional

- Las concepciones que tienen los empresarios acerca de los técnicos laborales del área de Sistemas y Telecomunicaciones, regularmente están dadas por la imagen que se tiene del SENA dentro de este tipo de educación. Se encuentra a través de esta investigación que un 47,1% de los empleadores entrevistados prefieren vincular a su empresa técnicos laborales de la institución SENA. Esto demuestra que el SENA sigue siendo la institución más importante del país en materia de formación para el trabajo y para la cual fue creado, siendo este un estímulo para las demás instituciones de formación.

- Pese a lo anterior, el reconocimiento de los técnicos laborales de entidades educativas, diferentes al SENA, cada vez es mayor, son reconocidos por su desenvolvimiento a través de las prácticas, llevándolos a posicionarse en buenos lugares dentro de la escala de desempeño laboral, afirmación que está sustentada por el hecho del tiempo para ubicarse laboralmente,

- Las empresas actualmente, por razones de competitividad, están incursionando en los campos de la ciencia y la tecnología, razón por la cual se requiere una fuerza laboral con mayores niveles de calificación y el desarrollo, ventaja primordial para este tipo de técnicos.

- Finalmente, es importante señalar que el tema de la formación determina el tipo de trayectoria laboral que siga el egresado. En el caso de los técnicos laborales en Sistemas y Telecomunicaciones, la formación ha sido trascendental, pues es calificada y al desarrollarse con responsabilidad se convierte en una variable incidente y decisiva en el curso laboral.

La empleabilidad también está relacionada a la rotación por diferentes cargos, tiene que ver con momentos importantes del sujeto dentro de la misma

empresa, donde su cualificación para el cargo, al igual que el nivel de instrucción adquirido en el sistema educativo, la capacitación adquirida por el sujeto, la experiencia en el proceso mismo del trabajo y su desempeño, juegan un papel muy importante.

- La empleabilidad en muchos casos comienza con el Contrato de Aprendizaje, ya que los egresados potencian sus capacidades y su mano de obra por medio de la experiencia que les genera el tiempo que laboran como aprendices en una empresa.

Referencias

1. Aitken, J. (1993, October/ November). National vocational qualifications: A review. *Electrotechnology*, 19-22.
2. Cinterfor. (6 de enero de 2015). Obtenido de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/abc_complab_sena.pdf.
3. Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Mcgraw-hill.
4. De la Orden, A. (1985). Hacia una conceptualización del producto educativo. *Revista de Investigación Educativa*, III(6), 271-283.
5. De la Orden, A. (1990). Evaluación de los efectos de los programas de intervención educativa. *Revista de Investigación Educativa*, VIII(16), 61-76.
6. De la Orden, A. (2011). Reflexiones en torno a las competencias como objeto de evaluación en e ambito educativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.
7. Estefanía Hernández-Fernaud, Y. R.-S. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 131-142.
8. Fernández Enguita, M. (1985). *Trabajo, Escuela e Ideología*. Madrid. Akal.
9. González, C., & Rosas, D. (2016). *Avances y retos en la formación para el trabajo en Colombia*. Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo.
10. Grootings, P. (1994). Competencies: the word, the facts. *European vocational Training Journal*, vol. 1, 5-69.
11. Hernández-Fernaud, E., & Ramos-Sapena, Y., & Negrín, F., & Ruiz-de la Rosa, C., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y

- Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 131-142.
12. Martínez, J. A. (2011). Desarrollo histórico del Espacio Europeo de Educación Superior a través de los documentos, encuentros y declaraciones fundacionales. *Cuadernos de educación y desarrollo*.
 13. Manning, L. (2015). Impacto de los egresados de los programas técnicos laborales. Una panorámica nacional e internacional del estado del arte. *SABER, CIENCIA Y Libertad*, 10(1).
 14. MEN. (2016). Educación en Colombia. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional .
 15. MEN. (17 de 1 de 2017). Recuperado el 2019, de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/>.
 16. SENA. (2007). procedimiento para certificar competencias laborales. Bogotá: sena.
 17. Schwab, K. (2013). The Global Competitiveness Report. the World Economic Forum.
 18. Schalk, Ana Elena & Aliaga, Claudia. (2010). E2: Empleabilidad Temprana y Emprendimiento. *Revista del Consejo Superior de Educación*. 33. 319-339.
 19. Vargas, María. (2008). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. Ponencia presentada al IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>
 20. Zabala, A. y Arnau, L. (2007). 11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona: Graó.